



# Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2023. gada 12. janvārī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Direktīva 2000/78/EK – 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts – Pieejas pašnodarbinātībai nosacījumi – Nodarbinātības un darba nosacījumi – Diskriminācijas seksuālās orientācijas dēļ aizliegums – Pašnodarbināta persona, kas strādā, pamatojoties uz uzņēmuma līgumu – Līguma izbeigšana un nepagarināšana – Brīvība izvēlēties līgumpartneri

Lietā C-356/21

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā, Polija) iesniegusi ar 2021. gada 16. marta lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2021. gada 7. jūnijā, tiesvedībā

**J. K.**

pret

**TP S.A.,**

piedaloties

**PTPA,**

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja A. Prehala [*A. Prechal*], tiesneši M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] (referente), F. Biltšens [*F. Biltgen*], N. Vāls [*N. Wahl*] un J. Pasers [*J. Passer*],

ģenerālvokāte: T. Čapeta [*T. Čapeta*],

sekretāre: M. Sekežiņska [*M. Siekierzyńska*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2022. gada 31. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– J. K. vārdā – *P. Knut, advokat, M. R. Oyarzabal Arigita, abogada, un B. Van Vooren, advocaat,*

\* Tiesvedības valoda – poļu.

- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna, E. Borawska-Kędziarska* un *A. Siwek-Ślusarek*, pārstāvji,
- Beļģijas valdības vārdā – *C. Pochet, L. Van den Broeck* un *M. Van Regemorter*, pārstāves,
- Nīderlandes valdības vārdā – *M. K. Bulterman* un *P. Huurnink*, pārstāves,
- Portugāles valdības vārdā – *C. Alves, P. Barros da Costa* un *A. Pimenta*, pārstāves,
- Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *A. Szmytkowska*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2022. gada 8. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktu, kā arī 17. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp J. K. (turpmāk tekstā – “prasītājs”) un *TP S.A.* par tāda kaitējuma atlīdzināšanu, kas izriet no minētās sabiedrības atteikuma pagarināt uzņēmuma līgumu, kuru tā bija noslēgusi ar prasītāju, jo šis atteikums, pēc prasītāja domām, tika izteikts viņa seksuālās orientācijas dēļ.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Direktīvas 2000/78 9., 11. un 12. apsvērumā ir noteikts:

“(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

- (11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šāds diskriminācijas aizliegums būtu jāpiemēro arī trešo valstu pilsoņiem, bet tas neattiecas uz atšķirīgu attieksmi, kā pamatā ir pilsonība un kas neierobežo noteikumus, kuri reglamentē trešo valstu pilsoņu iebraukšanu un uzturēšanos, kā arī viņu darba un profesijas iespējas.”

4 Šīs direktīvas 1. pantā “Mērķis” ir paredzēts:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

5 Minētās direktīvas 2. panta “Diskriminācijas jēdziens” 5. punktā ir paredzēts:

“Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.”

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta “Piemērošanas joma” 1. punkta a) un c) apakšpunktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.”

7 Direktīvas 2000/78 17. pantā “Sankcijas” ir noteikts:

“Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas piemēro. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim par šiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt paziņo tai par jebkādiem turpmākiem grozījumiem, kas ietekmē dalībvalstis.”

### ***Polijas tiesības***

- 8 2010. gada 3. decembra *ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Likums par noteiktu Eiropas Savienības tiesību normu vienlīdzīgas attieksmes jomā transponēšanu; *Dz. U.* Nr. 254, 1700. pozīcija) konsolidētās redakcijas (2016. gada *Dz. U.*, 1219. pozīcija) (turpmāk tekstā – “Vienlīdzīgas attieksmes likums”) 4. pantā ir noteikts:

“Likums attiecas uz:

[..]

2) nosacījumiem par uzņēmējdarbības vai profesionālās darbības sākšanu un veikšanu, tostarp it īpaši darba attiecībās vai darbā, kas veikts, pamatojoties uz civiltiesisko līgumu;

[..].”

- 9 Šā likuma 5. pantā ir paredzēts:

“Likums neattiecas uz:

[..]

3) līgumslēdzēju pušu izvēles brīvību, ja vien tā nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai pilsonību;

[..].”

- 10 Saskaņā ar minētā likuma 8. panta 1. punkta 2. apakšpunktu:

“Ir aizliegta jebkāda fizisku personu diskriminācija dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģijas, pārliecības, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ, ciktāl tas attiecas uz:

[..]

2) nosacījumiem par uzņēmējdarbības vai profesionālās darbības sākšanu un veikšanu, tostarp it īpaši darba attiecībās vai darbā, kas veikts, pamatojoties uz civiltiesisko līgumu.”

- 11 Šī paša likuma 13. pantā ir paredzēts:

“1. Ikvienam, pret kuru ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ir tiesības uz zaudējumu atlīdzību.

2. Vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma lietās ir piemērojami [1964. gada 23. aprīļa *ustawa – Kodeks cywilny* (Civilkodeksa likums)] [..] noteikumi.”

## Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 12 No 2010. līdz 2017. gadam prasītājs saistībā ar savu neatkarīgo saimniecisko darbību noslēdza virkni secīgu īstermiņa uzņēmuma līgumu ar TP, sabiedrību, kura pārvalda sabiedriskās televīzijas kanālu Polijas valsts mērogā un kuras vienīgais akcionārs ir Valsts kase.
- 13 Pamatojoties uz šiem līgumiem, prasītājs strādāja TP 1. kanāla Režijas un reklāmas redakcijā nedēļu garās dežūrās, kuru laikā viņš sagatavoja audiovizuālo materiālu montāžu, reklāmas rullīšus vai klipus TP pašreklāmas raidījumiem. W. S., 1. kanāla Režijas un reklāmas redakcijas direktors, kā arī prasītāja tiešais priekšnieks, sadalīja dežūras periodus starp prasītāju un otru žurnālistu, kas veica tādu pašu darbu kā prasītājs, tādējādi katram no viņiem mēnesī bija divas nedēļu garas dežūras.
- 14 No 2017. gada augusta tika paredzēta TP iekšējo struktūru reorganizācija, kuras ietvaros prasītāja uzdevumi bija jānodod jaunai nodaļai, proti, radošajai, režijas un reklāmas aģentūrai.
- 15 Darba sanāksmē, kas norisinājās 2017. gada oktobra beigās, tika norādīts, ka prasītājs ir viens no tiem darbiniekiem, kuri sekmīgi vērtējami šīs reorganizācijas nolūkā.
- 16 2017. gada 20. novembrī starp prasītāju un TP tika noslēgts jauns uzņēmuma līgums uz vienu mēnesi.
- 17 2017. gada 29. novembrī prasītājs saņēma darba laika grafiku 2017. gada decembrim, kurā bija paredzētas divas nedēļu garas dežūras, kam attiecīgi jā sākas 2017. gada 7. un 21. decembrī.
- 18 2017. gada 4. decembrī prasītājs kopā ar dzīvesbiedru savā YouTube kanālā publicēja Ziemassvētku mūzikas videoierakstu, kura mērķis bija veicināt iecietību pret viendzimuma pāriem. Šajā videoierakstā ar nosaukumu *Pokochaj nas w świąta* ("Mili mūs Ziemassvētkos") bija atspoguļoti viendzimuma pāri, kuri svin Ziemassvētkus.
- 19 2017. gada 6. decembrī prasītājs saņēma W. S. elektroniskā pasta vēstuli, kurā prasītājs tika informēts, ka viņa dežūra, kurai bija jā sākas 2017. gada 7. decembrī, ir atcelta.
- 20 2017. gada 20. decembrī W. S. norādīja prasītājam, ka viņa dežūra, kurai būtu vajadzējis sākties 2017. gada 21. decembrī, vairs nav paredzēta.
- 21 Tādējādi prasītājam 2017. gada decembrī nebija nevienas dežūras, un pēc tam starp viņu un TP netika noslēgts neviens jauns uzņēmuma līgums.
- 22 Prasītājs cēla prasību iesniedzējtiesā – *Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā, Polija), lūdzot piespriest TP izmaksāt viņam summu 47 924,92 Polijas zloti (PLN) (aptuveni 10 130 EUR), kurai pieskaitīti likumiskie nokavējuma procenti, kā atlīdzību par zaudējumiem un morālo kaitējumu, kas izriet no vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma saistībā ar tiešu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ attiecībā uz nosacījumiem par saimnieciskās darbības sākšanu un veikšanu, pamatojoties uz civiltiesisku līgumu.
- 23 Šīs prasības pamatojumam prasītājs apgalvo, ka viņš esot cietis no šādas diskriminācijas, jo, iespējams, šī sprieduma 18. punktā minētā videoieraksta publicēšana ir iemesls šī sprieduma 17. punktā minēto dežūru atcelšanai un sadarbības izbeigšanai ar TP.

- 24 TP lūdz prasību noraidīt, it īpaši apgalvojot, ka likums negarantē uzņēmuma līguma, kuru tā bija noslēgusi ar prasītāju, pagarināšanu.
- 25 Iesniedzējtiesai ir šaubas par Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkta saderību ar Savienības tiesībām, ciktāl ar šo tiesību normu no šī likuma piemērošanas jomas un līdz ar to no Direktīvā 2000/78 paredzētās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas jomas ir izslēgta līgumslēdzējas puses brīva izvēle, ja vien šī izvēle nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai pilsonību.
- 26 Šī tiesa vēlas noskaidrot, vai pamatlietā aplūkotā situācija ietilpst Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta piemērošanas jomā, kas nodrošina aizsardzību pret diskrimināciju, tostarp seksuālās orientācijas dēļ, saistībā ar nosacījumiem darba, pašnodarbinātības vai profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, kā arī nodarbinātības un darba nosacījumiem.
- 27 Pirmkārt, minētā tiesa tostarp jautā, vai prasītāja neatkarīgo darbību var kvalificēt kā “pašnodarbinātu darbību” 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 28 Otrkārt, tā jautā, vai šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tās mērķis ir nodrošināt aizsardzību pret diskrimināciju seksuālās orientācijas kritērija dēļ arī tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā, jo atteikums noslēgt līgumu ar pašnodarbinātu personu tikai seksuālās orientācijas dēļ šķiet pieejas pašnodarbinātai darbībai nosacījumu ierobežojuma izpausme.
- 29 Šajos apstākļos *Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai [Direktīvas 2000/78] 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ļauj izslēgt no šīs direktīvas piemērošanas jomas – un līdz ar to izslēgt sankcijas, kas ieviestas valsts tiesību sistēmā, pamatojoties uz šīs direktīvas 17. pantu, – līgumslēdzējas puses izvēles brīvību, ja vien tā nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai valstspiederību, situācijā, kad diskriminācija izpaustos kā atteikums noslēgt civiltiesisku līgumu, saskaņā ar kuru darbs būtu jāveic fiziskai personai pašnodarbinātas personas statusā, ja šāda atteikuma iemesls būtu potenciālas līgumslēdzējas puses seksuālā orientācija?”

### Par prejudiciālo jautājumu

- 30 Vispirms jānorāda – iesniedzējtiesa, atsaucoties uz uzdotajā jautājumā ietverto atsauci uz Direktīvas 2000/78 17. pantu, vēlas tikai uzsvērt, ka gadījumā, ja pamatlietā ir piemērojami šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta noteikumi, ir piemērojams arī minētais 17. pants un tāpat arī valsts tiesībās, ar ko tiek īstenots šis 17. pants, paredzētās sankcijas. Tāpēc šajā jautājumā nav konkrēti lūgts interpretēt minēto 17. pantu.
- 31 Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kura dēļ, pamatojoties uz līgumslēdzējas puses brīvu izvēli, no aizsardzības pret diskrimināciju, kas ir jāpiešķir saskaņā ar šo direktīvu, ir izslēgts atteikums personas seksuālās orientācijas dēļ noslēgt vai pagarināt ar viņu līgumu par noteiktiem pakalpojumiem, ko minētā persona sniedz pašnodarbinātības ietvaros.

32 Tādējādi rodas jautājums, vai tāda situācija kā pamatlietā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

***Par Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu***

33 Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka, “nepārsniedzot [Savienības] kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā”.

34 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka minētajā direktīvā nav iekļauta atsauce uz dalībvalstu tiesībām, lai definētu šajā tiesību normā iekļauto jēdzienu “nosacījumi darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai”. Gan no Savienības tiesību vienveidīgas piemērošanas prasības, gan no vienlīdzības principa prasības izriet, ka Savienības tiesību norma, kurā tās satura un piemērošanas jomas noskaidrošanai nav nevienas tiešas norādes uz dalībvalstu tiesībām, parasti visā Savienībā ir interpretējama autonomi un vienveidīgi (spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 25. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

35 Turklāt, tā kā šajā pašā direktīvā nav definēts jēdziens “nosacījumi darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai”, tas ir jāinterpretē atbilstoši tā ierastajai nozīmei ikdienas valodā, ņemot vērā kontekstu, kādā tas tiek lietots, un tiesiskā regulējuma, kurā tas ietilpst, sasniedzamos mērķus (spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

36 Pirmkārt, ir jākonstatē: no vārdu “darbs”, “pašnodarbinātība” un “profesija” kopīgas izmantošanas izriet, ka nosacījumi pieejai jebkādai profesionālai darbībai, lai kāds arī būtu tās raksturs vai iezīmes, ietilpst Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta piemērošanas jomā un tātad – šīs direktīvas piemērošanas jomā. Minētie vārdi ir jāsaprot plašā nozīmē, kā tas izriet no šīs tiesību normas dažādu valodu versiju salīdzinājuma un no tādu vispārīgu izteicienu lietošanas šajās versijās, kas, pirmām kārtām, attiecas uz jēdzienu “pašnodarbinātība”, “*actividad por cuenta propia*”, “*selvstændig erhvervsvirksomhed*”, “*selbständiger Erwerbstätigkeit*”, “*self-employment*”, “*arbeid [...] als zelfstandige*” un “*pracy na własny rachunek*”, kā arī, otrām kārtām, kas attiecas uz jēdzienu “profesija”, “*ejercicio profesional*”, “*erhvervsmæssig beskæftigelse*”, “*unselbständiger Erwerbstätigkeit*”, “*occupation*”, “*beroep*” un “*zatrudnienia*” attiecīgi spāņu, dāņu, vācu, angļu, holandiešu un poļu valodā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 27. punkts).

37 Tādējādi līdzās tam, ka minētā tiesību norma tieši attiecas uz pašnodarbinātību, no vārdiem “darbs” un “profesija”, saprotot tos ierastajā nozīmē, izriet arī, ka Savienības likumdevējs nav vēlējis ierobežot Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu ar amatiem, kurus ieņem “darba ņēmējs” LESD 45. panta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 28. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

38 Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta formulējums apstiprina, ka tās piemērošanas joma nav ierobežota tikai ar nosacījumiem par piekļuvi amatiem, kurus ieņem “darba ņēmēji” LESD 45. panta izpratnē, tādējādi saskaņā ar šo formulējumu šī direktīva attiecas uz “visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs [...], lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos” (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 29. punkts).

- 39 Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta gramatisko interpretāciju apstiprina tās mērķi, no kuriem izriet, ka jēdziens “nosacījumi darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai”, kas definē šīs direktīvas piemērošanas jomu, nevar tikt interpretēts šauri (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 40 Šajā ziņā jāatgādina, ka Direktīva 2000/78 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu, kas pēc grozījumiem kļuvis par LESD 19. panta 1. punktu, ar kuru Savienībai ir piešķirta kompetence veikt vajadzīgos pasākumus, lai apkarotu jebkādu diskrimināciju, tostarp seksuālās orientācijas dēļ (spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 35. punkts).
- 41 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu un kā izriet gan no tās nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa, šīs direktīvas mērķis ir noteikt vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju, tostarp seksuālās orientācijas dēļ, attiecībā uz “nodarbinātību un profesiju”, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, sniedzot ikvienai personai efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu (spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 42 It īpaši šīs direktīvas 9. apsvērumā ir uzsvērts, ka nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu. Šajā ziņā arī minētās direktīvas 11. apsvērumā ir noteikts, ka diskriminācija, tostarp seksuālās orientācijas dēļ, var apdraudēt LESD mērķu sasniegšanu, it īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos (spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 37. punkts).
- 43 Tāpēc Direktīva 2000/78 nav tāds Savienības atvasināto tiesību akts kā tie, kas ir pamatoti tostarp ar LESD 153. panta 2. punktu un kas attiecas tikai uz darba ņēmēju kā vājākās darba attiecību puses aizsardzību, bet tās mērķis ir sociālo un publisko interešu dēļ novērst visus uz diskriminējošiem iemesliem balstītos šķēršļus piekļuvei iztikas līdzekļiem un iespējai ar darba veikšanu sniegt ieguldījumu sabiedrības labā neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai šis darbs tiek veikts (spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, HK/*Danmark* un HK/*Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 34. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 44 Lai gan Direktīvas 2000/78 mērķis tādējādi ir aptvert plašu profesionālo darbību loku, tostarp darbības, ko veic pašnodarbinātas personas, lai nodrošinātu savu iztiku, tomēr ir jānošķir darbības, kas ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, no darbībām, kas izpaužas kā vienkārša preču piegāde vai pakalpojumu sniegšana vienam vai vairākiem saņēmējiem un kas neietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā.
- 45 Tādējādi, lai profesionālā darbība ietilptu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, šai darbībai ir jābūt reālai un veiktai tādu tiesisko attiecību ietvaros, kurām raksturīga zināma stabilitāte.
- 46 Lai gan šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai prasītāja veiktā darbība atbilst šim kritērijam, jānorāda, pirmām kārtām, ka no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet – prasītājs, pamatojoties uz īslaicīgiem secīgiem uzņēmuma līgumiem, kas bija noslēgti saistībā ar viņa neatkarīgo saimniecisko darbību, personīgi sagatavoja audiovizuālo materiālu montāžu, reklāmas



rullišus vai klipus TP 1. kanāla Režijas un reklāmas redakcijai. Otrām kārtām, no lietas materiāliem arī izriet, ka prasītājs, veicot minēto darbību, bija atkarīgs no W. S. iedalītajām nedēļas dežūrām un ka vēl nesen saistībā ar TP iekšējo struktūru reorganizāciju viņš bija novērtēts sekmīgi.

- 47 Taču, kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, tā kā prasītāja veiktā darbība ir faktiskā un reāla profesionāla darbība, kuru viņš personīgi un regulāri veic par labu vienam un tam pašam saņēmējam un kura viņam ļauj pilnībā vai daļēji nodrošināt iztikas līdzekļus, jautājums par to, vai nosacījumi, lai piekļūtu šādai darbībai, ietilpst Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta piemērošanas jomā, nav atkarīgs no tā, vai šī darbība ir kvalificējama kā “algots darbs” vai “pašnodarbinātība”, jo šīs tiesību normas piemērošanas joma un līdz ar to arī šīs direktīvas piemērošanas joma ir jāinterpretē plaši, kā norādīts šī sprieduma 36. punktā.
- 48 Otrkārt, attiecībā uz jautājumu, vai tāda uzņēmuma līguma noslēgšana kā pamatlietā ietilpst jēdzienā “nosacījumi [pašnodarbinātības] iegūšanai” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, Polijas valdība rakstveida apsvērumos un tiesas sēdē apgalvoja, ka prasītājs jau bija pilnībā īstenojis savas tiesības veikt pašnodarbinātu darbību, pirms tika noslēgts uzņēmuma līgums pamatlietā, un viņš to varēja tupināt bez pārtraukuma, tostarp citu saņēmēju, kas nav TP, labā, jo TP nevar ierobežot šīs tiesības, kas attiecās uz pašu lēmumu veikt šādu darbību.
- 49 Šajā ziņā jāatgādina – no Tiesas judikatūras izriet, ka frāze “nosacījumi [pašnodarbinātības] iegūšanai” ikdienas valodā attiecas uz apstākļiem vai faktiem, kuru esamība obligāti ir jāpierāda, lai persona varētu veikt pašnodarbinātu darbību (pēc analogijas skat. spriedumu, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 33. punkts).
- 50 Ir jāuzsver – lai tāda persona kā prasītājs varētu efektīvi veikt savu profesionālo darbību, uzņēmuma līguma noslēgšana ir apstāklis, kura pastāvēšana var būt obligāta. Tāpēc jēdziens “nosacījumi [pašnodarbinātības] iegūšanai” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē var ietvert tāda līguma kā pamatlietā aplūkots noslēgšanu.
- 51 No iepriekš minētā izriet, ka atteikums noslēgt uzņēmuma līgumu ar līgumslēdzēju pusi, kura veic neatkarīgu saimniecisko darbību, tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar minētās līgumslēdzējas puses seksuālo orientāciju, ietilpst šīs tiesību normas un tādējādi šīs direktīvas piemērošanas jomā.

### ***Par Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu***

- 52 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā ir piemērojama attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanas un atalgojuma nosacījumiem.
- 53 Pirmkārt, protams, jākonstatē, ka pretēji šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktam minētajā 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā nav tiešas atsauces uz “pašnodarbinātību”, bet tas attiecas tikai uz “nodarbinātības” un “darba” nosacījumiem.
- 54 Tomēr, kā izriet no šī sprieduma 43. punktā minētās Tiesas judikatūras, Direktīva 2000/78 attiecas nevis uz darba ņēmēju kā vājākās darba attiecību puses aizsardzību, bet tās mērķis ir sociālo un publisko interešu dēļ novērst visus uz diskriminējošiem iemesliem balstītos šķēršļus piekļuvei iztikas līdzekļiem un iespējai sniegt ieguldījumu sabiedrības labā, veicot darbu, neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai šis darbs tiek veikts.

- 55 No tā izriet, ka ar Direktīvu 2000/78 piešķirtā aizsardzība nevar būt atkarīga no formālas darba attiecību kvalifikācijas valsts tiesībās vai no viena vai otra līguma veida izvēles, ko attiecīgā persona izdarījusi, kad tā tika pieņemta darbā (pēc analogijas skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 69. punkts), jo, kā norādīts šī sprieduma 36. punktā, šīs direktīvas noteikumi ir jāsaprot plaši.
- 56 Tā kā saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu šī direktīva ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēm, attiecībā uz “nosacījumiem [...] pašnodarbinātības [...] iegūšanai”, šīs direktīvas mērķi nevarētu sasniegt, ja ar to piešķirtā aizsardzība pret jebkāda veida diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp seksuālā orientācija, neļautu garantēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pēc tam, kad ir uzsākta pašnodarbināta darbība, un tātad it īpaši attiecībā uz minētās darbības sākšanas un beigšanas nosacījumiem. Tāpēc šī aizsardzība ir piemērojama attiecīgajām profesionālajām attiecībām kopumā.
- 57 Šāda interpretācija atbilst Direktīvas 2000/78 mērķim izveidot vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju, kuras pamatā tostarp ir seksuālā orientācija, nodarbinātības un profesijas jomā, un no tā izriet, ka jēdzieni, kas tās 3. pantā precīzē šīs direktīvas piemērošanas jomu, nevar tikt interpretēti šauri (pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 2. jūnijs, *HK/Danmark un HK/Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, 51. punkts).
- 58 Tādējādi no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta teleoloģiskās interpretācijas izriet, ka tajā ietvertais jēdziens “nodarbinātības un darba nosacījumi” plašā nozīmē attiecas uz nosacījumiem, kas piemērojami jebkāda veida algotam un pašnodarbinātam darbam, lai kāda arī būtu juridiskā forma, kādā tas tiek veikts.
- 59 Otrkārt, rodas jautājums, vai *TP* lēmums nepildīt un nepagarināt uzņēmuma līgumu, kuru tā ir noslēgusi ar prasītāju, izbeidzot viņu darba attiecības it kā ar ieinteresētās personas seksuālo orientāciju saistītu iemeslu dēļ, ietilpst jēdzienā “nodarbinātības un darba nosacījumi” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.
- 60 Šajā ziņā Polijas valdība apgalvo, ka attiecībās ar savu līgumslēdzēju pusi pašnodarbināta persona nav saistīta ar darba attiecībām, kurās viena līgumslēdzēja puse var “atlaist” no darba otru.
- 61 Protams, jēdziens “atlaišana” parasti attiecas uz darba līguma, kas noslēgts starp darbinieku un viņa darba devēju, izbeigšanu.
- 62 Tomēr, kā ģenerāladvokāte būtībā ir norādījusi secinājumā 102. punktā, jēdziens “atlaišana” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir minēts tikai kā piemērs jēdzienam “nodarbinātības un darba nosacījumi” un tas it īpaši attiecas uz vienpusēju jebkādas šī 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētās darbības izbeigšanu.
- 63 It īpaši jāuzsver, tāpat kā darba ņēmējs, kurš pretēji savai gribai var zaudēt algotu darbu, piemēram, tostarp “atlaišanas” dēļ, pašnodarbināta persona arī var būt spiesta šādu darbību izbeigt otras līgumslēdzējas puses dēļ un tādējādi nonākt situācijā, kas ir salīdzināma ar atlaistā darba ņēmēja situāciju (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 20. decembris, *Gusa*, C-442/16, EU:C:2017:1004, 43. punkts).

- 64 Šajā gadījumā *TP* vienpusēji atcēla prasītāja nedēļu garās dežūras attiecīgi no 2017. gada 7. un 21. decembra, un neviens jauns uzņēmuma līgums starp *TP* un prasītāju netika noslēgts pēc tam, kad viņš tiešsaistē bija publicējis šī sprieduma 18. punktā minēto video.
- 65 Līdz ar to tas, ka 2017. gada decembrī prasītājs nevarēja pabeigt nevienu no uzņēmuma līgumā, kuru viņš bija noslēdzis ar *TP*, paredzētajām nedēļas dežūrām, ņemot vērā šī sprieduma 63. punktā minēto Tiesas judikatūru, šķiet, ir pašnodarbinātas personas darbības piespiedu izbeigšana, ko var pielīdzināt algota darbinieka atlaišanai, tomēr tas jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 66 Šādos apstākļos, neskarot šī sprieduma 46. punktā minēto vērtējumu, *TP* lēmums nepagarināt šo uzņēmuma līgumu – kā prasītājs domā – viņa seksuālās orientācijas dēļ, tādējādi izbeidzot starp tiem pastāvošās profesionālās attiecības, ietilpst Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta piemērošanas jomā.

### ***Par Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktu***

- 67 Iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus atbilstošos tajā izskatāmās lietas apstākļus, it īpaši Vienlīdzīgas attieksmes likumu, kura interpretācija ietilpst vienīgi tās kompetencē, ir jānosaka, vai tas, ka no šī likuma piemērošanas jomas tiek izslēgta līgumslēdzējas puses izvēles brīvība, ja vien šī izvēle nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai pilsonību, kā paredzēts minētā likuma 5. panta 3. punktā, ir tieša vai netieša diskriminācija prasītāja seksuālās orientācijas dēļ.
- 68 Gadījumā, ja šī tiesa secinātu, ka šāda diskriminācija pastāv, vēl ir jāprecizē, ka šādu diskrimināciju nevar attaisnot, kā to apgalvo prasītājs un Beļģijas valdība, ar kādu no Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā minētajiem iemesliem.
- 69 Saskaņā ar šo tiesību normu šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.
- 70 Pieņemdam šo tiesību normu, Eiropas Savienības likumdevējs ir vēlējies nodarbinātības un profesijas jomā novērst un noregulēt kolīziju starp vienlīdzīgas attieksmes principu, no vienas puses, un nepieciešamību nodrošināt kārtību, drošību un sabiedrības veselību, pārkāpumu prevenciju, kā arī personu tiesību un brīvību aizsardzību, kas ir būtiski demokrātiskās sabiedrības darbībai, no otras puses. Šis likumdevējs ir nolēmis, ka minētās direktīvas 2. panta 5. punktā uzskaitītos konkrētos gadījumos tajā paredzētie principi netiek piemēroti pasākumiem, kuri rada atšķirīgu attieksmi, kas ir pamatota ar šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, tomēr ar nosacījumu, ka šiem pasākumiem ir jābūt “nepieciešamiem” iepriekš minēto mērķu sasniegšanai (spriedums, 2019. gada 7. novembris, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 71 Tā kā ar minēto 2. panta 5. punktu ir ieviesta atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa, tas ir jāinterpretē šauri (spriedums, 2019. gada 7. novembris, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 72 Šajā gadījumā jākonstatē, pirmkārt, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, proti, Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts, ir valsts tiesību aktos paredzēts pasākums minētā 2. panta 5. punkta izpratnē.

- 73 Otrkārt, šķiet, ka minētajam Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktam neapšaubāmi *a priori* ir mērķis aizsargāt citu personu tiesības un brīvības šī paša 2. panta 5. punkta izpratnē, precīzāk, aizsargāt līgumu slēgšanas brīvību, garantējot brīvību izvēlēties līgumslēdzēju pusi, ja vien šī izvēle nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai pilsonību.
- 74 Ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 16. pantu “Darījumdarbības brīvība” piešķirtā aizsardzība ietver brīvību nodarboties ar saimniecisko darbību vai komercdarbību, līgumu slēgšanas brīvību, kā arī brīvu konkurenci, un tā mērķis tostarp ir brīvība izvēlēties darījumdarbības partneri (spriedums, 2021. gada 21. decembris, *Bank Melli Iran*, C-124/20, EU:C:2021:1035, 79. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 75 Tomēr darījumdarbības brīvība nav absolūta prerogatīva, bet tā ir jāizvērtē saistībā ar tās funkciju sabiedrībā (spriedums, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 76 Šajā gadījumā pietiek konstatēt, kā to būtībā ir norādījusi arī ģenerālvokāte secinājumu 111. punktā, ka pats fakts, ka Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktā ir paredzēts noteikts skaits izņēmumu attiecībā uz brīvību izvēlēties līgumslēdzēju pusi, apliecina, ka valsts likumdevējs pats ir atzinis, ka diskrimināciju nevar uzskatīt par nepieciešamu, lai garantētu līgumslēgšanas brīvību demokrātiskā sabiedrībā. Nekas neļauj domāt, ka tas būtu citādi atkarībā no tā, vai attiecīgā diskriminācija ir balstīta uz seksuālo orientāciju vai kādu citu iemeslu, kas skaidri uzskaitīti minētajā 5. panta 3. punktā.
- 77 Turklāt, ja tiktu atzīts, ka līgumu slēgšanas brīvība ļauj atteikties noslēgt līgumu ar personu šīs personas seksuālās orientācijas dēļ, Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktam tiktu atņemta lietderīgā iedarbība, jo ar minēto tiesību normu ir tieši aizliegta jebkāda diskriminācija šāda iemesla dēļ saistībā ar pieeju pašnodarbinātībai.
- 78 Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jākonstatē, ka ar Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktu tādos apstākļos kā pamatlietā nevar pamatot Direktīvā 2000/78 paredzētās aizsardzības pret diskrimināciju izslēgšanu, ja šī izslēgšana saskaņā ar direktīvas 2. panta 5. punktu nav nepieciešama, lai demokrātiskā sabiedrībā aizsargātu citu personu tiesības un brīvības.
- 79 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kura dēļ, pamatojoties uz līgumslēdzējas puses brīvu izvēli, no aizsardzības pret diskrimināciju, kas jāpiešķir saskaņā ar šo direktīvu, ir izslēgts atteikums personas seksuālās orientācijas dēļ noslēgt ar viņu vai pagarināt līgumu par noteiktiem pakalpojumiem, ko minētā persona sniedz pašnodarbinātības ietvaros.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 80 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

**Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts**

**ir jāinterpretē tādējādi, ka**

**tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kura dēļ, pamatojoties uz līgumslēdzējas puses brīvu izvēli, no aizsardzības pret diskrimināciju, kas jāpiešķir saskaņā ar šo direktīvu, ir izslēgts atteikums personas seksuālās orientācijas dēļ noslēgt ar viņu vai pagarināt līgumu par noteiktiem pakalpojumiem, ko minētā persona sniedz pašnodarbinātības ietvaros.**

[Paraksti]